



Distr.
GENERAL

A/C.5/50/11
24 October 1995
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Пятидесятая сессия
ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
Пункт 121 повестки дня

ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь имеет честь препроводить настоящим Генеральной Ассамблее для рассмотрения заявление, принятое Административным комитетом по координации на его второй очередной сессии 1995 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Заявление Административного комитета по координации

Административный комитет по координации (АКК) постановил принять следующее заявление для представления Генеральной Ассамблее.

"В истекшем году перед Комиссией по международной гражданской службе стояли две проблемы, имеющие центральное значение для руководства общей системой Организации Объединенных Наций. Генеральная Ассамблея просила Комиссию и ее партнеров в срочном порядке рассмотреть вопрос о путях дальнейшего совершенствования процесса консультаций в рамках Комиссии. Одновременно с этим с учетом значительных задержек в работе Комиссии Ассамблея настоятельно просила этот орган завершить рассмотрение всех аспектов применения принципа Ноблемера в качестве основы для определения вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше.

По мнению административных руководителей, Комиссия, к сожалению, не смогла в полной мере решить ни одну из поставленных перед ней задач.

Процесс консультаций

АКК считает, что:

а) мер, принятых Комиссией, недостаточно для возобновления активного и всестороннего процесса консультаций;

б) одним из ключевых элементов реорганизации является отбор членов, обладающих необходимыми техническими знаниями и обширным управленческим опытом, что позволит Комиссии выдвигать решительные инициативы в целях учета глобальных тенденций в управлении людскими ресурсами и меняющихся потребностей организаций.

Для содействия Комиссии в достижении поставленных перед ней целей АКК хотел бы выдвинуть на данном этапе конкретное предложение об укреплении процесса консультаций, а именно о пересмотре процедур назначения членов Комиссии таким образом, чтобы учесть целостный характер общей системы. В частности, 10 из 15 членов Комиссии по-прежнему будут назначаться из числа кандидатов, предлагаемых государствами-членами. При этом три члена будут назначаться Генеральной Ассамблеей на основе списка из, по крайней мере, шести кандидатов, предложенных АКК, а два члена будут назначаться на основе списка из, по крайней мере, четырех членов, предложенных органами персонала.

Более полный учет связанных с общей системой аспектов работы Комиссии будет обеспечиваться за счет назначения некоторых членов из числа кандидатов, предложенных руководящими органами помимо Генеральной Ассамблеи, на основе формулы, обеспечивающей адекватное представительство различных учреждений.

АКК также настоятельно предлагает создать трехсторонний механизм поиска, который позволит партнерам в процессе консультаций сотрудничать в выявлении и проверке кандидатов в члены Комиссии.

АКК далее предлагает ограничить срок назначения членов Комиссии двумя четырехлетними периодами и во исполнение резолюции Генеральной Ассамблеи об улучшении положения женщин установить целевые показатели обеспечения гендерного баланса среди членов Комиссии.

Вознаграждение в общей системе Организации Объединенных Наций

Административные руководители в полной мере сознают необходимость совершенствования организации служебной деятельности и обеспечения экономии. Для этого необходим высочайший уровень квалификации сотрудников и руководителей. АКК неоднократно подчеркивал критическую необходимость восстановления конкурентоспособных условий службы, которые позволили бы различным организациям системы привлекать и удерживать таких сотрудников. Существующие в настоящее время неопределенности в отношении предсказуемого финансирования и условий службы могут поставить под угрозу разумные реформы в организациях и обеспечение высокого качества программ и обслуживания государств-членов.

В этой связи АКК просит Генеральную Ассамблею:

- a) утвердить рекомендации Комиссии:
 - i) о немедленном повышении уровня вознаграждения, для того чтобы довести величину разницы до медианы диапазона;
 - ii) о пересмотре шкалы окладов в целях исправления существующих диспропорций;
- b) поручить Комиссии в качестве долгосрочной стратегии восстановления конкурентоспособности:
 - i) привести применение принципа Ноблемера в соответствие с нынешними реальностями глобального рынка труда;
 - ii) обеспечить повышение конкурентоспособности системы вознаграждения по сравнению с двусторонними и многосторонними учреждениями по оказанию финансовой помощи;
 - iii) скорректировать диапазон разницы в целях ликвидации разрыва между вознаграждением в Организации Объединенных Наций и в национальных и международных государственных и частных компараторах;
 - iv) принять новаторские меры, обеспечивающие мотивацию персонала, предусматривающие вознаграждение качественной служебной деятельности и более точно учитывающие динамику организационных перемен.

В заключение АКК приветствует предложенные Комиссией меры в области окладов. Хотя эти меры следовало бы принять гораздо раньше и для обеспечения подлинной конкурентоспособности общей системы Организации Объединенных Наций их недостаточно, они все же представляют собой чрезвычайно нужный шаг в направлении должного вознаграждения персонала за выполняемую работу. Руководство, со своей стороны, заявляет о своей приверженности делу повышения производительности и результативности. С учетом существующих финансовых неопределенностей необходимо, чтобы Генеральный секретарь и

административные руководители имели возможность проявить максимальную гибкость в процессе управления для покрытия соответствующих дополнительных расходов, в частности за счет изыскания средств на основе мер экономии, которые будут определены и реализованы в ходе следующего бюджетного цикла".
